

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan faktor dan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dikatakan sangat penting karena sebagai pemicu kemajuan organisasi. Karyawan yang mempunyai kredibilitas yang tinggi dalam persaingan dapat mendorong tercapainya organisasi agar kinerja karyawan menjadi baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh suatu organisasi dan dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) yang dibekerja di dalam organisasi tersebut, baik pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Pentingnya kinerja karyawan adalah untuk mengevaluasi dan mengembangkan lebih lanjut karir karyawan dan menerapkan cara yang efektif dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dengan tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diawasi secara serius oleh pimpinan perusahaan, sehingga berusaha memperbaiki dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap operasional perusahaan, sekarang dan di masa yang akan datang. Dalam hal ini karyawan mempunyai peranan penting dalam melaksanakan setiap kegiatan perusahaan agar dapat tumbuh, berkembang dan mempertahankan eksistensinya. Karyawan merupakan faktor utama dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi banyak

dipengaruhi dari kinerja karyawan perusahaan yang merupakan hal dasar dalam mencapai hasil dan prestasi di tempat kerja (Dewi, 2012).

Dimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf Ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf ayat 19)

Dalam ayat tersebut dijelaskan, bahwasanya Allah pasti membalas setiap amal yang dikerjakan oleh manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Artinya, apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan, maka ia juga akan mendapat hasil yang baik juga dari pekerjaannya dan bisa memberikan keuntungan untuk perusahaannya.

Dalam kasusnya, kinerja karyawan tentu saja dilatarbelakangi oleh faktor internal karyawan itu sendiri maupun faktor eksternal mulai dari gaji, kenyamanan kerja dan hubungan antara atasan dan bawahan yang kerap menjadi faktor utama pemicu menurunnya kinerja karyawan serta masih banyak lagi. Saat ini dalam organisasi perbankan sering terjadi permasalahan ketenagakerjaan, seperti konflik antara manajemen dengan pegawai, demonstrasi, pemogokan kerja dan tindakan represif karyawan serta berbagai persoalan antara nasabah dengan karyawan di lembaga perbankan (Muizu, et. al., 2019).

Salah satu upaya preventif yang dapat dilakukan untuk menangani masalah tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Dapat diartikan bahwasannya, faktor terpenting untuk menentukan terwujudnya suatu tujuan perusahaan adalah karyawan. Kinerja karyawan juga diperlukan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari hasil kerja yang diraih secara individu untuk melakukan tugas yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan berdasarkan kapabilitas, profesionalisme dan keterampilan yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil dari pengembangan teknologi informasi yang sudah banyak digunakan oleh perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti halnya gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan kompensasi. Penerapan gaya kepemimpinan secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Swahyuni, et. al., 2020).

Tamarindang, et. al., (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan individu atau kelompok untuk menyelaraskan dan memberikan arah kepada individu atau kelompok yang telah tergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan ialah proses yang memberikan contoh atau dapat mempengaruhi pemimpin kepada bawahannya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Tamarindang, et. al., 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kesuma dan Syamsuddin (2019) dan penelitian Azmi, et. al., (2015) gaya kepemimpinan

yang diterapkan di perbankan adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Dengan gaya kepemimpinan tersebut setiap permasalahan dapat dimusyawarahkan dan setiap karyawan memiliki hak untuk menyuarakan pendapatnya. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong perkembangan dan kemajuan perusahaan sehingga tetap konsisten. Penulisan ini lebih berfokus pada gaya kepemimpinan demokratis (Kesuma, 2019).

Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan wewenang, mendorong untuk berpartisipasi dalam menentukan metode dan strategi serta menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis juga dapat dikatakan sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang paling cocok dalam sebuah organisasi, instansi atau kelompok lainnya (Yugusna, et. al., 2016).

Dalam berjalannya kepemimpinan demokratis tentu terdapat permasalahan yang terjadi. Dalam beberapa kasus, tak sedikit dalam sebuah organisasi/kelompok yang justru didalamnya melahirkan sebuah kelompok-kelompok kecil yang saling sikut menyikut dalam hal pengambilan keputusan atas dasar kepentingan masing-masing kelompok. Dalam prosesnya, kepemimpinan juga lebih difokuskan pada apa yang telah dilakukan pemimpin, seperti halnya metode pemimpin dalam menggunakan pengaruhnya untuk lebih memperjelas tujuan organisasi bagi karyawan,

serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dengan membantu mewujudkan budaya yang produktif di dalamnya.

Selain itu yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan gabungan dari beberapa informasi keuangan yang bersumber dari kegiatan penghimpunan pengolahan transaksi yang berhubungan dengan keuangan. Faktor terpenting dalam melakukan pencapaian kinerja yang lebih besar utamanya dalam melakukan pengambilan keputusan adalah sistem yang baik. Karena semakin baiknya kualitas sistem informasi akuntansi maka pengguna sistemnya juga akan semakin puas (Nugroho, et. al., 2019).

Memasuki era globalisasi yang berkembang semakin pesat, serta didorongnya pengelolaan, penggunaan dan penerapan sistem informasi pada setiap perbankan untuk bisa diakses dengan mudah dan cepat. Semua kegiatan ekonomi mulai bergeser menjadi serba digital, lembaga keuangan dituntut untuk menyesuaikan diri tidak terkecuali BMT. Kini Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) juga tidak ingin ketinggalan dengan dunia digital atau perkembangannya terutama pada sistem informasi akuntansinya. Dalam menghadapi perkembangan lembaga keuangan, BMT senantiasa berinovasi untuk maju terutama dalam proses digitalisasi keuangan seiring dengan perkembangan teknologi serta berupaya meningkatkan kehandalan sistem informasi keuangannya.

Hal tersebut dilansir dari beberapa artikel, meskipun beberapa BMT di Indonesia telah menggandeng teknologi dalam pelayanan jasanya, akan

tetapi pemanfaatan kemudahan masih belum optimal. Di lihat dari sumber daya manusia, beberapa BMT juga telah mengembangkan sistem informasi SDI untuk sistem pengelolaan karyawan, sehingga memudahkan HRD untuk melakukan pengelolaan SDI. Pada dasarnya, sistem informasi juga dijadikan sebagai bagian terpenting yang bisa menerima data keuangan yang masih baru dan diproses menjadi suatu informasi yang digunakan untuk kepentingan, baik kepentingan dari luar maupun dari dalam organisasi. Sistem informasi akuntansi adalah kegiatan pendukung dalam melakukan aktivitas utama agar menjadi lebih efektif dan efisien (Nugroho, et. al., 2019).

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan salah satu perbankan yang berbasis syariah, yang memperkerjakan manusia untuk mencapai tujuan. Terdapat berbagai macam karyawan dengan job yang berbeda-beda. Dengan karyawan mereka sebagai balas jasa atas pekerjaannya, perusahaan juga akan memberikan kompensasi berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas dan lainnya. Kompensasi tersebut juga diberikan berdasarkan kriteria perusahaan, sehingga antara karyawan satu dengan karyawan lain terdapat perbedaan. Dengan adanya perbedaan tersebut, dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan yang tidak memahami hak dan kewajiban mereka dalam perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada para karyawan sebagai

bentuk balas jasa atas kerja keras yang telah mereka kerjakan atau lakukan (Ramadhani & Lestarringsih, 2020).

Dengan adanya perbedaan latar belakang pendidikan, seperti halnya latar belakang pendidikan dari ekonomi dan yang bukan latar pendidikan dari ekonomi. Akan tetapi karyawan tetap melakukan tugas masing-masing. Hal tersebutlah yang menjadikan dasar penulis untuk menyusun karya ilmiah ini. Terkait dalam pengerjaan tugas karyawan, mereka juga sebenarnya memerlukan pelatihan agar karyawan juga mampu menjalankan tugasnya. Karena hal tersebut memiliki potensi berpengaruh terhadap hasil akhir dari tugas yang mereka kerjakan, yang kemudian untuk menentukan tingkat kinerja mereka di BMT (Sasongko, 2016).

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azmi (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, et. al., (2019), Husnurrosyidah (2018) dan Melasari (2017) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sasongko (2017), Thamrin, et. al., (2020) dan Riansari (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, et. al., (2019) dan Semmaila, et. al., (2020). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pada Studi Kasus atau Objek Penelitian. Dimana penelitian yang dilakukan oleh

Nugroho, et. al., (2019) adalah di BMT Kabupaten Pemalang dan penelitian Semmaila, et. al., (2020) adalah Bank BRI Cabang Pinrang, sedangkan pada penelitian ini di BMT Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, penelitian ini berfokus pada pengembangan variabel kepemimpinan menjadi variabel gaya kepemimpinan demokratis, di karenakan melihat dunia perbankan banyak menggunakan kepemimpinan demokratis dan kebanyakan penelitian dengan objek BMT masih bersifat general belum spesifik, sehingga saya ingin membuktikan apakah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dunia perbankan sama dengan di BMT.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul:
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan BMT di Daerah Istimewa Yogyakarta?

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Sistem Informasi Akuntansi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan diharapkan bisa memberikan manfaat yang dapat diambil oleh semua pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dalam manfaat teoritis diharapkan hasil pada penelitian ini bisa memberikan bukti yang senyatanya (secara empiris) berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, untuk menambahkan pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta faktor yang mempengaruhinya, seperti halnya gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi akuntansi dan kompensasi.

2. Manfaat Praktis

Dalam manfaat praktis terdapat dua manfaat yaitu dari pihak penulis dan pihak lain.

a. Bagi penulis

Penelitian ini ditunjukkan untuk memperluas wawasan, pengetahuan dan menambah pemahaman bagi penulis mengenai kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.

b. Bagi pihak lain

Penelitian ini ditunjukkan untuk bisa memperdalam wawasan, menambah pengetahuan dan pemahaman, sehingga bisa dijadikan referensi mengenai gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi akuntansi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.